

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk mencapai kinerja yang baik tentunya memerlukan suatu komitmen yang kuat. Komitmen yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berfikir positif dan berusaha berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Sebaliknya, bagi individu dengan komitmen yang lemah akan cenderung untuk mementingkan diri dan kelompoknya sehingga memungkinkan untuk melakukan slack (kesenjangan) terhadap pelaksanaan anggaran. Kekuatan dari komitmen sebuah organisasi mendorong terciptanya realisasi fungsi anggaran yang tidak hanya sekedar sebagai alat perencanaan semata, namun lebih jauh anggaran mampu menciptakan pengendalian bagi manajer dalam mengelola pendapatan maupun pengeluaran, koordinasi, komunikasi, evaluasi kinerja, dan motivasi (Hudiwinarsih, 2012).

Suatu organisasi harus memberi perhatian yang penuh untuk membuat karyawan percaya terhadap organisasi, salah satu bentuk perhatian terhadap karyawan yaitu dengan memperhatikan pencapaian kinerja karyawan. Pencapaian kinerja karyawan merupakan hal penting dilaksanakan untuk menghasilkan kinerja maksimal dan dapat bertahan ditengah persaingan bisnis. Perusahaan yang tanggap terhadap perubahan akan dapat berhasil menghadapi setiap ancaman, serta dapat memanfaatkannya menjadi sebuah peluang bagi organisasi. Mujiati (2011) menjelaskan bahwa, pelaksanaan

proses perubahan memerlukan keterlibatan individu dalam perubahan secara berkesinambungan, karena tanpa perubahan akan menyebabkan kegagalan dalam pencapaian tujuan, hal tersebut mendukung diperolehnya komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh maka akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Kinerja karyawan yang baik juga dipengaruhi dengan adanya budaya organisasi yang baik pula. Sedangkan budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000: 75) dalam Desmiyawati dan Azlina (2012), yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Kreitner dan Kinicki dalam Koesmono (2005), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perekat *social* yang mengikat anggota dari organisasi. Budaya yang kuat akan mendukung perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hafidah dan Herli (2014), budaya organisasi dapat dilihat dari perilaku orang-orang dalam organisasi tersebut terhadap kepatuhan dari nilai-nilai dan norma-norma yang ada. Proses pengembangan kepemimpinan bermaksud untuk mengembangkan pemimpin dan juga termasuk transfer budaya organisasi dan nilai-nilai akhirnya, sehingga menjadi

berbagi bersama di antara semua anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Desmiyawati dan Azlina, 2012).

Salah satu faktor untuk menciptakan *value for money* adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut sering disebut dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2007:92). Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Kusmono (2005) komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Sedangkan Porter, *et.al* (1998) dalam Prasetyono (2008), berpendapat bahwa komitmen organisasi sebagai

“relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization”.

Menurut Mowday *et.al.*, (1997) dalam Desmiyawati dan Azlina (2012) komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi. Individu yang berkomitmen tinggi akan berpandangan positif dan berusaha berbuat terbaik bagi perusahaan. Dalam melaksanakan hak dan kewajiban yang diamanatkan rakyat, pemerintah harus mempunyai rencana yang matang dalam mencapai tujuan. Salah satu tugas pemerintah dalam keuangan adalah membuat rencana keuangan yang dituangkan dalam anggaran (Hafidhah dan Herli, 2014).

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja individu yang pada akhirnya membawa pada kinerja organisasional adalah *organizational citizenship behaviour* (OCB). OCB adalah perilaku karyawan atau pegawai yang melebihi tugas yang telah ditetapkan. Perilaku OCB ini diharapkan dapat meningkatkan keefektivan organisasi. Perilaku OCB di sektor publik diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi sektor publik (Prasetio *et al.*, 2009). Menurut Darto (2014) menjelaskan bahwa OCB memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja individu pada organisasi pemerintahan, meskipun harus ada telaah yang lebih lanjut. Berdasarkan uraian tersebut peneliti mengambil judul penelitian ini yaitu: **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Karanganyar)”**.

B. Rumusan Masalah

Penulis dalam penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel moderating, sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel moderating?
5. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel moderating?
6. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel moderating?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* dalam memoderasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* dalam memoderasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* dalam memoderasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat untuk semua kalangan antara lain:

1. Bagi Universitas.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam penentuan keputusan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dalam melakukan penilaian terhadap kinerja organisasi guna meningkatkan mutu kinerja karyawan.

2. Bagi dunia akademik.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dengan tema yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, bab ini berisi tentang latar belakang masalah, yang menjadi dasar untuk melakukan penelitian serta terdapat perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka, bab ini menguraikan tentang komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja dan *organizational citizenship behaviour*, penelitian sebelumnya, kerangka penelitian dan pengembangan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian, bab ini menguraikan ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, definisi operasional variabel dan pengukuran, uji kualitas data dan teknik analisis data.

BAB IV Analisis Data dan Pembahasan, bab ini berisi gambaran umum tempat penelitian, persiapan data, karakteristik responden, statistik deskriptif, analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian dan pembahasannya.

BAB V Penutup, bab ini berisi kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran bagi penelitian selanjutnya